

Лесич Дмитро Сергійович

студент 2-го курсу соціально-правового факультету
Національного університету «Одеська юридична академія»

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ЗДІЙСНЕННЯ ПРАВА НА СТРАЙК В УКРАЇНІ

Під час економічної кризи працівники нерідко стикаються з несправедливими умовами праці на виробництві та порушенням їх трудових прав. Проте дуже часто працівники не в змозі реалізувати більшість способів захисту своїх порушених прав через їх неефективність та складність у реалізації. І тому працівники використовують своє право на страйк — просте, ефективне та інтуїтивно зрозуміле.

Право на страйк проголошене у ст. 44 Конституції України, згідно з якою ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

Порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей.

Ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку.

Заборона страйку можлива лише на підставі закону [1].

Відповідно до ст. 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», страйк — це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту) [2].

Основна проблема полягає у тому, що порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), що закріплено у Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», є недостатньо ефективним. Якщо зміст спору полягає у встановлення нових чи зміні існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту чи укладення чи зміни колективного договору, угоди, то розгляд спору здійснюється примирною комісією, яка має розглянути і вирішити конфлікт у встановлений термін, але у разі не прийняття рішення справа передається до трудового арбітражу. Якщо йдеться про виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень або невиконання вимог законодавства про працю, спор одразу розглядається трудовим арбітражем. І лише коли всі способи вирішення конфлікту вичерпано, справа доходить до страйку.

На нашу думку, такий механізм вирішення колективних трудових спорів є дещо некоректним і потребує певних змін. А саме, з моменту

виникнення конфлікту працівники мають отримати можливість оголосити попередження про проведення страйку не раніше як за 12 днів. Зробивши таке оголошення працівники та роботодавець починають шукати можливості вирішення їх конфлікту за допомогою примирних процедур. Однак тепер процес пошуку компромісу піде значно швидше та ефективніше через те, що роботодавець та органи з примирення сторін не в змозі зловживати процесом затягування переговорів, адже попередження про страйк оголошено, і ніхто, в першу чергу, сам роботодавець не зацікавлений у його проведенні. У сторін з'являється додаткова мотивація стати на шлях конструктивного діалогу, щоб уникнути негативних економічних наслідків страйку. Часто трапляються ситуації, в яких працівники стають жертвами низького рівня своєї правової культури та зловживання роботодавця цим фактом, однак при внесенні вище зазначених змін до законодавства, роботодавець сам перш за все стає зацікавленим у вирішенні спору і не в змозі зловживати незнанням працівниками своїх прав.

Таке розвантаження процедури проведення страйків має наступні переваги:

1. Значення інших способів вирішення колективних трудових спорів збережено та усунуено умови, за яких вони функціонували неефективно.

2. Працівники отримали простий та прозорий механізм вирішення їх спору, головна перевага його полягає в тому, що є надійна запорука відсутності затягування конфлікту — оголошений страйк.

3. Право на страйк, стає більш реальним у випадку небажання сторін вирішувати їх конфлікт.

Список використаних джерел

1. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР// Відомості Верховної Ради України — 1996. — №30. — Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 року // Відомості Верховної Ради УРСР.— 1971.— Додаток до № 50. — Ст. 375.
3. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон від 03.03.1998 № 137/98-ВР /// Відомості Верховної Ради України. — 1998. — №34. — Ст. 227.

Ключові слова: право на страйк, страйк, способи вирішення колективних трудових спорів.

Науковий керівник: д.ю.н., професор Чанишева Г. І.